



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Synthèse des réalisations de l'EDEC Grands événements culturels et sportifs

L'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) est un plan d'actions co-élaboré entre l'Etat et une ou plusieurs branches professionnelles.

Il a pour objet d'anticiper et d'accompagner l'évolution des emplois et des compétences pour sécuriser les parcours professionnels des salariés.

L'EDEC Grands événements culturels et sportif (GECS) réunit le ministère en charge de l'emploi et de la formation, 23 branches professionnelles relevant des Opérateurs de compétences Afdas et AKTO et le Comité d'organisation des jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024.

Cette synthèse présente les résultats d'actions menées depuis 2020 dans le cadre de l'EDEC GECS.

Sommaire

1. Dispositif de formation à distance et de valorisation des compétences transversales pour les managers opérationnels	5
Les participants	5
Les enjeux	5
Les objectifs	6
Les livrables	6
Pour aller plus loin	7
Les enjeux pour la suite	8
2. Formation en ligne « Qualité de service »	9
Les participants	9
Les enjeux	9
Les objectifs	9
Les livrables	9
Pour aller plus loin	11
Les enjeux pour la suite	11
3. Appui conseil RH et appui conseil RSE	12
Les participants	12
Les enjeux	12
Les objectifs	12
Les livrables	13
Pour aller plus loin	13

Les enjeux pour la suite	14
4. Plateforme « Recruter autrement »	15
Les participants	15
Les enjeux	15
Les objectifs	16
Les livrables	16
Pour aller plus loin	18
Les enjeux pour la suite	18
5. Promotion des secteurs des grands événements	19
Les participants	19
Les enjeux	19
Les objectifs	19
Les livrables	19
Pour aller plus loin	22
Les enjeux pour la suite	22
6. Promotion des métiers des GECS	23
Les participants	23
Les enjeux	23
Les objectifs	23
Les livrables	23
Pour aller plus loin	27
Les enjeux pour la suite	28
Remerciements	29

1. Dispositif de formation à distance et de valorisation des compétences transversales pour les managers opérationnels

Les participants

Les managers opérationnels des 6 branches impliquées dans le projet (Loisirs, Hôtellerie de plein air, Organismes de tourisme, Casinos, Spectacle vivant et Exploitation cinématographique).

Ces dernières partagent la particularité d'accueillir du public et d'être confrontées à des enjeux communs de qualité de service.

Les enjeux

Les entreprises des 6 branches pilotes sont confrontées à une double problématique :

- répondre aux nouvelles attentes de leurs publics dont les attentes et modes de consommation ont fortement évolué ;
- recruter et/ou fidéliser des salariés souvent volatiles et plus attentifs au positionnement de leur employeur sur des questions sociétales tels que l'inclusion ou l'écologie.

Dans l'entreprise, les managers sont des leviers incontournables pour faire évoluer et porter les changements de pratiques professionnelles. Ils incarnent les valeurs qui fondent la marque employeur pour leurs équipes et pour leurs publics.

C'est pourquoi professionnaliser les managers de proximité constitue un enjeu majeur. Il s'agit pour eux d'acquérir des compétences transversales qui faciliteront à la fois leurs missions quotidiennes dans le cadre du poste actuel,

mais aussi leur mobilité intra et extra sectorielle, participant ainsi à la sécurisation de leur parcours professionnel..

Les objectifs

Cette action a pour objectif de créer un dispositif de formation **sur-mesure**, pour des managers opérationnels de structures accueillant du public. **Le parcours de formation, conçu ad hoc, est 100% à distance et les modules proposés permettent de développer** des compétences transversales identifiées par les 6 branches et qui sont valorisées par des badges numériques **qui jalonnent et clôturent la formation. Les séquences de formation en e-learning sont toutes assorties de ressources pédagogiques et d'outils très opérationnels et facilement utilisables dans leur quotidien.**

Les livrables

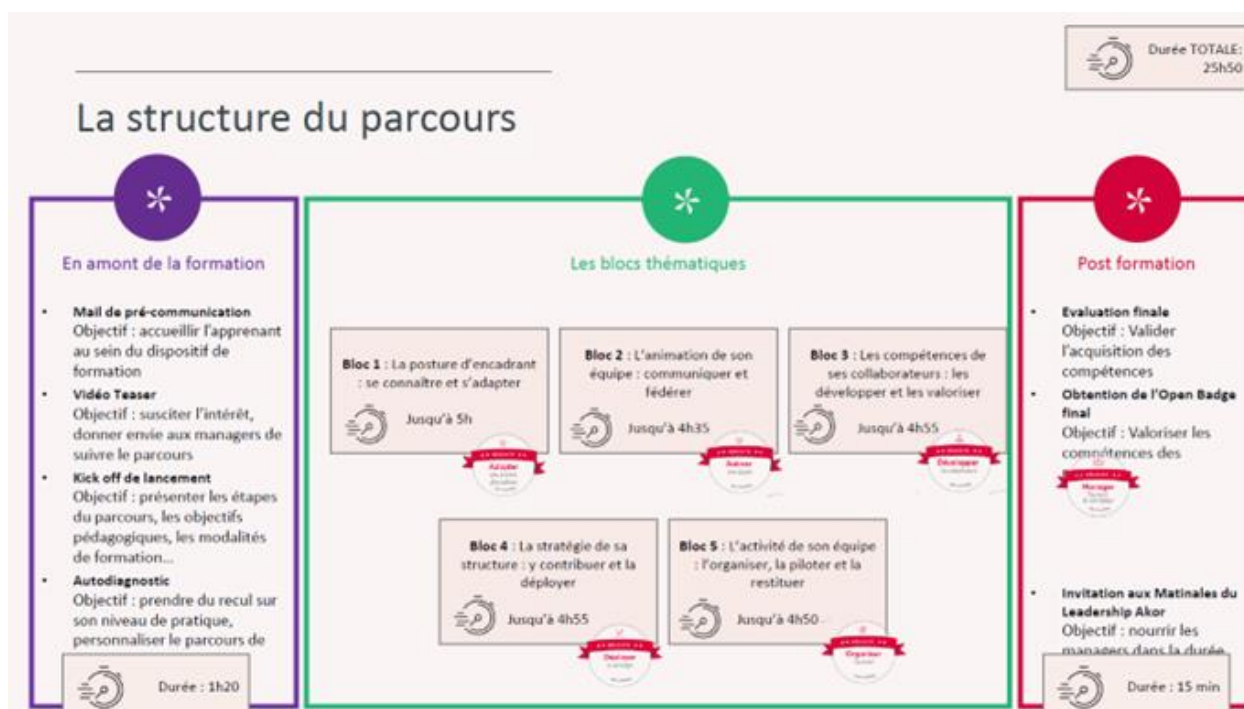
[Parcours 100% à distance](#) pour que les managers opérationnels puissent se former à leur rythme.

Des modules de formation co-construits avec des professionnels des 6 secteurs pilotes, des ressources pédagogiques et un training center avec des mises en situation **contextualisées** aux 6 branches et **aux spécificités liées à l'accueil** du public.

5 blocs thématiques de formation pour une durée totale du parcours de 25h50 constitués de :

- 35 modules e-learning ;
- 22 ressources pédagogiques à la carte ;
- plus de 20 situations adaptées aux 6 branches dans les training centers ;
- 15 défis opérationnels.

6 badges numériques : 1 par bloc validé et 1 badge numérique final



Une assistance technique et pédagogique est prévue tout au long du parcours. Les sessions de formation sont prévues de septembre 2024 à janvier 2027 (3 000 stagiaires attendus). A 4 mois de l'ouverture, 1033 managers ont créé leur compte et démarré leur formation.

Pour plus d'informations :

- [plaquette de présentation du parcours](#)
- [vidéo de présentation de la plateforme](#)

Pour aller plus loin

Le parcours est disponible en libre accès (gratuit) pour les managers intéressés, relevant des 6 branches pilotes.

Les 6 branches professionnelles ont contribué à l'identification du référentiel de compétences à acquérir, à la création des contenus et du dispositif de reconnaissance des compétences via l'attribution de badges numériques.

Les enjeux pour la suite

Un enjeu de visibilité et reconnaissance des compétences transversales détenues grâce à l'intégration du badge final dans le Passeport compétences du salarié.

Un enjeu de communication et de promotion pour toucher l'ensemble des managers opérationnels susceptibles d'être intéressés par le parcours.

Un enjeu d'évaluation de la pertinence et de la qualité du parcours auprès des bénéficiaires afin de l'améliorer le cas échéant.

Un enjeu de déploiement à plus grande échelle au-delà des branches pilotes, **une fois le bilan effectué à l'issue des 3 années de l'ouverture du parcours.**

2. Formation en ligne « Qualité de service »

Les participants

Le projet a été déployé par AKTO pour les branches relevant de son périmètre.

Les enjeux

Améliorer la qualité des prestations réalisées lors des grands événements et ainsi contribuer à l'attractivité de la France comme destination touristique.

Les objectifs

Permettre aux salariés et demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences transversales essentielles pour travailler lors de grands événements culturels et sportifs et pour découvrir l'environnement événementiel, ses particularités et les relations aux publics et aux clients.

Les livrables

- Elaboration d'un guide d'ingénierie pédagogique à destination des formateurs pour leur permettre d'adapter un parcours de formation à visée professionnelle au contexte des grands événements et ainsi faciliter l'acquisition et l'évaluation de 7 compétences transversales GECS (communiquer ; respecter des règles et des procédures ; adopter une posture de service ; travailler avec d'autres dans un objectif commun ; traiter les informations ; gérer les informations ; gérer des situations ; problèmes et aléas et organiser des actions). Il est constitué de séquences pédagogiques clés en main et de 35 fiches théoriques et pratiques.
- Création de 2 parcours numériques à destination des salariés et des

demandeurs d'emploi :

→ **L'accueil et la relation avec les clients et le public** : La posture d'accueil, les attentes d'un public interculturel, la gestion des réclamations et des cas difficiles, l'incarnation des valeurs sportives...

→ **Les spécificités d'un grand événement culturel et sportif** : L'organisation de la manifestation, les aménagements, la sécurité et les risques, l'écoresponsabilité dans l'organisation...



Les parcours sont hébergés par AKTO sur une plateforme

« Prépa Evènement » : www.prepaevenement.akto.fr.

La plateforme a été lancée le 2 avril 2024. Près de 140 personnes se sont connectées sur la plateforme depuis le lancement pour un total de 755 connexions différentes.

Les fichiers sources (*format Scorm*) ont aussi été transmis aux entreprises et organisations suivantes : Onet (Propreté), Groupe Bertrand (HCR), Transavia (Transport aérien), Paris 2024 et aux CPNE des branches de la Propreté et services associés ainsi que du Transport aérien.

Pour aller plus loin

Des parcours numériques en accès libre, découpés en modules courts qui peuvent être suivis indépendamment les uns et des autres et dans l'ordre souhaité.

Possibilité de suivre uniquement les modules sélectionnés.

Les branches professionnelles et les entreprises ont la possibilité d'héberger directement l'outil sur leur plateforme numérique respective (site internet, intranet ...) et faciliter l'appropriation et l'utilisation de l'outil en interne.

Les organismes de formation et les prescripteurs de l'emploi peuvent aussi utiliser les parcours numériques pour sensibiliser les stagiaires en formation et les demandeurs d'emploi sur l'environnement des grands événements.

Les enjeux pour la suite

Un enjeu de communication pour promouvoir l'outil auprès des prescripteurs de l'emploi, des organismes de formation ainsi que des entreprises. Une communication plus ciblée en fonction de l'actualité événementielle pourrait être aussi pertinente.

Un enjeu de déploiement à plus grande échelle au-delà des branches d'AKTO.

3. Appui conseil RH et appui conseil RSE

Les participants

Le dispositif est déployé sur les 2 volets par l'Afdas et uniquement sur le volet RH par AKTO pour l'ensemble des branches signataires de l'EDEC.

Les enjeux

De nombreuses TPE et PME n'ont pas les ressources internes leur permettant de répondre à l'ensemble des enjeux RH ou de déployer une démarche RSE.

Les objectifs

Proposer une offre d'accompagnement RH à l'ensemble des TPE et PME du périmètre de l'Afdas et d'AKTO afin de développer leur performance dans un contexte de mutations, de difficultés de recrutement structurelles et conjoncturelles majeures comme des grands événements culturels et sportifs.

Ces prestations d'appui-conseil permettent à l'entreprise de travailler, par exemple, sa stratégie RH, l'adaptation nécessaire des métiers et le développement des compétences associés, l'optimisation de son organisation notamment en cas de changements d'échelle, la marque employeur pour le développement de l'attractivité, la conduite du changement, la qualité de vie au travail, les pratiques managériales...

Les livrables

La prestation d'appui conseil permet d'établir un diagnostic, de co construire et de mettre en place un plan d'actions pour aider l'entreprise à décider de ses priorités d'action pour réussir sa transformation.

Ces accompagnements peuvent être individuels (jusqu'à 5 jours) ou collectifs, pour un groupe de 3 à 6 entreprises (jusqu'à 7 jours répartis en 3 jours de temps collectif et 4 jours de temps individuel). Les durées généralement comprises entre 4 et 12 mois sont appréciées en fonction des problématiques identifiées par le cabinet conseil et validées au préalable par les conseillers emploi formation des OPCO.

Le coût d'un accompagnement individuel s'élève à 6 000 € et à 5 700 € pour un accompagnement collectif.

Bilan :

Pour l'Afdas :

- ➔ Un budget dédié de 624 662 € pour financer une centaine d'appuis conseils
- ➔ 74 appuis conseils réalisés depuis septembre 2022 dont 30 RH et 44 RSE
- ➔ 88% pour des entreprises de moins de 50 salariés (44% pour des moins de 11 salariés)
- ➔ 79% des appuis conseils sont concentrés sur les secteurs du Spectacle vivant, du Sport et de la Publicité

Pour AKTO :

- ➔ Un budget dédié de 130 000 € pour financer une vingtaine d'appuis conseils RH :
- ➔ 17 appuis conseils réalisés entre mars 2023 et décembre 2024
- ➔ 80% pour des entreprises de moins de 50 salariés
- ➔ 75 % des appuis conseils réalisés sont concentrés sur les secteurs des « hébergements et la restauration » et de la « sécurité privée ».

Pour aller plus loin

Un outil précieux pour les TPME qui bénéficient d'un accompagnement sur mesure par des experts.

Une prestation modulable en fonction des disponibilités des entreprises et de leur problématique.

Quelques témoignages d'entreprises :

Entreprise de la branche des Loisirs : « Suite à un échange avec ma conseillère Afdas sur notre contexte de forte variation de l'activité, elle m'a parlé du dispositif. Nous avons donc entamé la démarche qui s'est avérée très bénéfique ! Ce temps dédié avec le prestataire nous a forcé à travailler et passer du temps sur des problématiques RH, qui sont souvent reléguées derrière les priorités. Nous avons pu harmoniser et professionnaliser nos pratiques RH. Répéter l'opération à moyen terme serait sans doute un grand plus pour aller plus loin. »

Entreprise de la branche des Organismes de tourisme : « Nous souhaitions proposer une offre d'écotourisme dans la région mais cela représentait un grand changement pour notre équipe qui n'était pas au même niveau d'information et sensibilisation. On se demandait comment appréhender le sujet et s'il y avait besoin de recruter alors que nos finances sont limitées. En échangeant avec la DREETS j'ai su pour le dispositif d'appui conseil. Une grande qualité d'échange avec le prestataire et une très bonne compréhension de notre besoin nous a aidé d'y voir plus clair et de commencer à mettre en place des actions concrètes en interne. Nous envisageons un recrutement pour l'animation de la démarche, des besoins ponctuels sur des thématiques techniques pourraient être utiles. Dans un second temps, nous impliquerons les acteurs et prestataires touristiques de notre territoire. Notre structure ayant pour objectif de fusionner avec d'autres offices de tourisme, de nombreuses actions seront mises en place à ce moment-là, conformément au plan d'action établi. »

Les enjeux pour la suite

Les entreprises avec un effectif compris entre 250 et 300 salariés sont également confrontées à des problématiques équivalentes sans solution à date et souhaiteraient pouvoir bénéficier d'un dispositif identique interrogeant sur l'élargissement de la cible des entreprises éligibles à la PCRH.

Développement d'appuis conseils en collectif : accompagner un collectif d'entreprises qui sont confrontées aux mêmes problématiques RH.

4. Plateforme « Recruter autrement »

Les participants

La plateforme est déployée par l'Afdas et AKTO pour l'ensemble des branches signataires de l'EDEC.

Les enjeux

L'action a été menée à partir des constats suivants :

- La majorité des secteurs liés aux grands événements rencontrent des difficultés de recrutement pour des raisons diverses (attractivité des métiers, manque d'information des potentiels candidats, conditions d'emploi atypique).
- Les grands événements et notamment les JOP 2024 constituent une formidable opportunité d'insertion de publics éloignés de l'emploi. C'est également une opportunité pour les entreprises de développer leur marque employeur et attirer de nouveaux talents.
- L'inclusion de personnes éloignées de l'emploi constitue une réponse à ces difficultés de recrutement. Le comité d'organisation des JOP a ainsi défini avec des entreprises attributaires de ses marchés des objectifs de recrutement de publics fragiles, éloignés de l'emploi (habitants de QPV, personnes peu ou pas diplômées, allocataires du RSA, seniors, réfugiés, personnes en situation de handicap ...).
- Les grands événements culturels et sportifs et notamment les Jeux olympiques et paralympiques concentrent un effort important de recrutement sur une courte période.

Accompagner et outiller les entreprises pour mieux faire face à leurs difficultés de recrutement est apparu essentiel à l'approche des Jeux.

Les objectifs

Accompagner et outiller le processus de recrutement des entreprises de la filière notamment celles dont les difficultés de recrutement sont accentuées par l'organisation de grands événements culturels et sportifs en leur permettant de diversifier leurs recrutements.

Accompagner toute entreprise souhaitant diversifier ses recrutements.

Les livrables

2 plateformes (une par OPCO) ont été créées.

Les outils s'adressent en priorité :

- aux petites et moyennes entreprises des secteurs liés aux grands événements, et plus largement, des secteurs d'Afdas et AKTO ;
- aux interlocuteurs en charge du recrutement, sans être expert ou spécialiste, ayant peu de temps à accorder au sujet du recrutement.

La plateforme comprend :

- 1 autodiagnostic pour faire l'état des lieux des pratiques actuelles de recrutement de la structure ;
- des ressources opérationnelles : 13 fiches et 4 guides pratiques pour un processus de recrutement non discriminant basé sur les compétences ;

The screenshot shows the homepage of the Afdas recruitment platform. At the top left is the Afdas logo. The navigation bar includes links for 'Mon autodiagnostic', 'Centre de ressources', 'Trouver votre partenaire', 'Glossaire', and 'ADAPTER L'INTERFACE'. The main heading is 'Bienvenue !' followed by the tagline 'Améliorer vos processus RH, élargir votre vivier de candidats, intégrer de nouveaux salariés...'. Below this, a descriptive sentence states: 'Recruter Autement est une plateforme de solutions indispensables à tout recruteur souhaitant apporter de nouvelles méthodes et pratiques en faveur d'une politique RH au plus près des candidats.' Two main content blocks are visible: 'Votre autodiagnostic' with an icon of a person and a checklist, and 'Centre de ressources' with an icon of a person and an open book. Both blocks have orange buttons labeled 'CONSULTER MON AUTODIAGNOSTIC' and 'CONSULTER LES RESSOURCES' respectively. The footer contains the Afdas logo, contact information, legal notices, and copyright information for 2024.

<https://recruter-autrement.afdas.com/>



<https://recruter-autrement.akto.fr/>

- Un annuaire des acteurs en proximité sur lesquels les entreprises peuvent s'appuyer pour avoir accès à des candidats venant d'horizons divers et notamment ceux relevant des clauses sociales d'insertion ;

ANNUAIRE DES ACTEURS DE PROXIMITE

JE RECHERCHE UN ACTEUR DE L'INCLUSION EN PARTICULIER

Acteurs -
Etapas de recrutement -
Thématiques d'accompagnement -
Typologie -

JE RECHERCHE UN ACTEUR DE L'INCLUSION PRÈS DE CHEZ MOI

Région -
Département -

Je recherche par mot-clé... Saisissez une valeur
(accents obligatoires)

Réinitialiser les filtres

LES ACTEURS DE L'INCLUSION SUR LE TERRITOIRE

1. étape numérique
2. @colleu Ty Louët
3. @CogitActions -la Roche Bleue
4. Ô Soleil
5. Être Éco Lié

1 - 5 / 16812 < >

INFORMATIONS SUR : a ritumella

Description	La Promo 16.18 est un SAS de remobilisation dédié aux jeunes mineurs décrocheurs de 16 à 18 ans. Il propose un accompagnement socio-éducatif et socio-professionnel permettant une remobilisation en amont des dispositifs habituels de retour en formation ou d'accès à l'emploi.	Adresse	Place 20600 Bastia
Type(s) de service	Accompagnement des bénéficiaires	Courriel	-
		Téléphone	-
		Site internet	-

Réalisé par **afyu**

- l'offre de services Opco en lien avec le sujet du recrutement.

Après 8 mois de déploiement, 154 comptes ont été créés sur la plateforme de l'Afdas et 84 autodiagnostic réalisés. Les entreprises qui utilisent le plus la plateforme relèvent des secteurs du Sport, du Spectacle vivant et du tourisme (Organismes de tourisme, Loisirs, Hôtellerie de plein air), 80% de ces entreprises ont moins de 50 salariés.

Pour AKTO, 84 autodiagnostic ont été complétés. Les trois secteurs les plus utilisateurs sont les entreprises de travail temporaire, celles des commerces de gros et les entreprises des hôtels, cafés, restaurants. Ce sont principalement des entreprises (70%) de moins de 50 salariés qui ont mobilisé l'autodiagnostic.

Pour aller plus loin

Une plateforme facile d'utilisation pour toutes les entreprises (notamment les TPE PME), des ressources très opérationnelles et en lien avec l'offre de service de l'Opco.

Possibilité pour les entreprises qui le souhaitent d'avoir accès aux ressources sans passer l'autodiagnostic.

Des outils qui garantissent une approche par les compétences et qui sécurisent les process de recrutement

Dés outils qui facilitent le travail et les collaborations entre les entreprises et les acteurs emploi du territoire.

Des outils mobilisables par les prestataires RH qui accompagnent les entreprises dans le cadre des appuis conseils.

Les enjeux pour la suite

Poursuivre la promotion de la plateforme pour permettre au plus grand nombre d'entreprises d'en bénéficier.

Actualiser les ressources et la base de données de l'annuaire.

5. Promotion des secteurs des grands événements

Les participants

La campagne de promotion concerne les branches d'AKTO signataires de l'EDEC GECS.

Les enjeux

La majorité des secteurs liés aux grands événements (Sécurité, Propreté, Restauration...) font face à un déficit d'attractivité générant des difficultés de recrutement lié notamment à une méconnaissance de leurs secteurs et des emplois qu'ils proposent.

Les objectifs

Faire connaître, auprès des demandeurs d'emploi et des salariés en reconversion, les secteurs d'activité mobilisés par les grands événements culturels et sportifs et notamment par les Jeux olympiques et paralympiques 2024.

Les livrables

Création d'un kit de communication composé :

- ➔ Un sport vidéo de 20 secondes « L'autre équipe de France »



➔ Flyers, Affiches, bannières internet à destination des branches, des entreprises et des partenaires emplois

+ de 150 000 emplois
Rejoignez l'autre
équipe de France

En savoir plus



Vous aussi, contribuez à faire gagner les Jeux
 Rejoignez l'autre équipe de France

+ de 150 000 emplois
pour réussir les Jeux Olympiques et Paralympiques
 Rendez-vous sur iciestmapiace.akta.fr

→ Un kakémono pour les salons et actions de promotion des métiers



Bilan :

- Diffusion de la vidéo sur les réseaux sociaux (Youtube, Twitch, Adot et Invibes) sur 2 périodes (Du 2 au 22 oct. 2023 et du 25 mars au 21 avril 2024) :
- 8,6 millions de vues et 62 000 clics vers le site #icicestma : place (Site internet de promotion des métiers de l'OPCO AKTO)
- Liens : https://www.youtube.com/watch?v=bAF7S_-BBw&list=PLTb6W5IIQqikL7QuYCV-hqjI5TVFJl1dn&index=1

Pour aller plus loin

Un outil de communication décliné en différents supports, vidéo, affiche, bandeau de signature mail et qui a pu être repris facilement par les partenaires en fonction de leurs possibilités.

L'accroche est inclusive et facile à retenir. Elle repositionne ces secteurs d'activité et leurs métiers comme une composante indispensable à l'organisation de grands événements.

Les enjeux pour la suite

Le principe peut être repris et déclinable après les JOP pour d'autres grands événements qui mobilisent un nombre d'emploi conséquent.

6. Promotion des métiers des GECS

Les participants

La campagne de promotion concerne les branches de l'Afdas et d'AKTO signataires de l'EDEC GECS

Les enjeux

L'ensemble des secteurs liés aux grands événements rencontrent des difficultés de recrutement notamment par un manque de connaissance des emplois qu'ils proposent.

En partant de la cartographie des emplois mobilisés lors des JOP 2024, les métiers ayant des volumes d'emploi importants ont été choisis pour être promus.

Les objectifs

- Faire connaître les métiers les plus mobilisés par les JOP et les présenter dans un contexte événementiel
- Outiller les partenaires afin qu'ils puissent promouvoir ces métiers dans le cadre des JOP

Les livrables

- Réalisation de 13 vidéos « Je fais partie de l'équipe »

Cible : les personnes en recherche d'emploi, les acteurs de l'emploi et de l'accompagnement et les branches professionnelles qui souhaitent faire connaître leurs métiers

Périmètre Afdas	Périmètre AKTO
Une vidéo regroupant l'ensemble des 12 Métiers	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Journaliste 2. Chargé de communication et marketing 3. Jardinier de terrain sportif 4. Régisseur 5. Agent d'accueil 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Agent de propreté 2. Agente de sécurité 3. Cuisinier 4. Réceptionniste 5. Chauffeur/livreur 6. Serveur 7. Employé polyvalent de la restauration



Les vidéos ont été diffusées sur les réseaux sociaux des Opco et leurs sites institutionnels.

Les vidéos publiées par l'Afdas ont été vues par 816 utilisateurs.

Les visualisations se concentrent sur le film long (30%).

Top 3 métiers les plus consultés dans l'ordre des vues : agent d'accueil, jardinier de terrain sportif et régisseur.

Les vidéos publiées par AKTO ont été vues par 1623 utilisateurs. Les visualisations se concentrent aussi sur le film long (30%).

Top 3 métiers les plus consultés dans l'ordre des vues sont : agent(e) de sécurité, serveur/se, chauffeur livreur.

- Une [brochure Zoom Onisep](#) qui présente les métiers par une approche incarnée via des témoignages de salariés.



Cible : les collégiens et les lycéens qui sont en recherche d'une orientation professionnelle avec l'objectif de les attirer vers ces métiers porteurs.

10 000 impressions papier distribués dans les collèges et les lycées et lors de salons de l'orientation professionnelle

Transmission d'un kit de communication complét comprenant entre autres, les vidéos, le flyer, la brochure Onisep aux :

- Prescripteurs emploi : France Travail (vidéos relayées sur le site emploi2024), Paris 2024, UNML, ARML IDF, ARML PACA Cap Emploi 75, AGEFIPH IDF, Transitions Pro IDF, E2C, Epide ;
- Branches professionnelles, ;
- Equipes internes OPCO pour utilisation lors d'ateliers de promotion des métiers.

Diffusion des vidéos et de la brochure :

- Sites internet et réseaux sociaux des OPCO ;
- Forum/ Salon emploi (notamment les salons jeunes d'avenirs à Paris, Lyon, Marseille et Lille).



Stand AKTO - Salon Jeunes d'avenirs à Paris en avril 2024

Pour aller plus loin

Un kit vidéo diversifié et complet : une vidéo reprenant l'ensemble des métiers et des vidéos dédiées à chaque métier.

L'ensemble est facilement réutilisable pour promouvoir les métiers GECS lors d'autres grands événements.

Les outils créés (vidéos et brochures) ciblent un large éventail de candidats (collégiens/lycéens, salariés ou demandeurs d'emploi).

Les enjeux pour la suite

Valoriser les outils de communication réalisés pour promouvoir les métiers lors d'autres évènements culturels, sportifs et touristiques qui mobilisent ces mêmes emplois.

Renforcer les liens avec les partenaires pour une meilleure utilisation des outils mis à disposition.

Remerciements

La conception et le déploiement des outils réalisés dans le cadre de l'EDEC GECS ont été permis grâce à la participation d'entreprises des différentes branches signataires de l'EDEC ainsi qu'à des prestataires RH dont :

Entreprises :

- Accordinvest (Hôtellerie)
- Afp
- AMP VISUAL TV (Audiovisuel)
- Autodistribution (Commerces de gros)
- CFS (Samsic) (Prévention sécurité)
- Chalgrin Boutique Hôtel (Hôtellerie)
- Comité départemental de Volley 92 (Sport)
- Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)
- Equipe d'avenir (Sport)
- Escort Sécurité (Prévention sécurité)
- ESSYCA (Propreté et hygiène)
- Groupe Bertrand (Hôtellerie et restauration)
- Groupe Bourdoncle (Restauration)
- Groupe Novelty (Spectacle vivant)
- HAVAS MEDIA FRANCE (Publicité)
- Hôtel La Bourdonnais - Inwood Hotels (Hôtellerie)
- Hôtels Square Louvois (Hôtellerie)
- INHNI (Propreté et hygiène)
- Inspirience (Audiovisuel)
- Les hôtels de Paris - Machefert Group (Hôtellerie)
- LIVE NATION (Spectacle vivant)

- Making Waves (Audiovisuel)
- MB Electronics (Commerces de gros)
- Naxis (Propreté et hygiène, hôtellerie et restauration)
- Office de Tourisme de Plaine Commune Grand Paris (Organisme de tourisme)
- ONET (Propreté et hygiène, prévention et sécurité)
- Paris 2024 (Sport)
- Permis de vivre la ville (Audiovisuel)
- PUBLICIS FRANCE (Publicité)
- SGC formation (Prévention sécurité)
- Suzzi Kafé (Restauration)
- TRANSAVIA (Transport aérien)

Partenaires

- France Travail

Prestataires

- AFPA
- Akor consulting
- AMNYOS
- Cabinet d'avance
- Elucidis
- Groupe SOS – Plateforme i
- Inedy conseils
- KOOX / Pixine
- Kyu
- Lonsdale
- Onisep
- Rich ID
- Terre d'avance



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*